

Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Российский государственный профессионально-педагогический  
университет»

## **УВОЛЬНЕНИЕ РАБОТНИКА В СВЯЗИ С УТРАТОЙ ДОВЕРИЯ**

Выпускная квалификационная работа  
по направлению подготовки 44.03.04 Профессиональное обучение  
(по отраслям)  
профиля подготовки «Правоведение и правоохранительная деятельность»  
профилизации «Правозащитная деятельность»

Идентификационный код ВКР: 122

Екатеринбург 2016

Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Российский государственный профессионально-педагогический  
университет»  
Институт гуманитарного и социально-экономического образования  
Кафедра права

К ЗАЩИТЕ ДОПУСКАЮ:  
Заведующая кафедрой права  
\_\_\_\_\_ А.А. Воронина  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2016 г.

## **УВОЛЬНЕНИЕ РАБОТНИКА В СВЯЗИ С УТРАТОЙ ДОВЕРИЯ**

Выпускная квалификационная работа  
по направлению подготовки 44.03.04 Профессиональное обучение  
(по отраслям)  
профиля подготовки «Правоведение и правоохранительная деятельность»  
профилизации «Правозащитная деятельность»

Идентификационный код ВКР: 122

Исполнитель:  
студент группы ПВД-401 \_\_\_\_\_ Ю.В. Чайкина  
(подпись)

Руководитель:  
канд. юрид. наук, доцент \_\_\_\_\_ А.А. Воронина  
(подпись)

Нормоконтролер:  
ст. преподаватель \_\_\_\_\_ К.А. Игишев  
(подпись)

Екатеринбург 2016

## **СОДЕРЖАНИЕ**

ВВЕДЕНИЕ.....	3
1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКА В СВЯЗИ С УТРАТОЙ ДОВЕРИЯ.....	6
2. ПОРЯДОК И ПРАВОВЫЕ ПОСЛЕДСТВИЯ УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКА В СВЯЗИ С УТРАТОЙ ДОВЕРИЯ.....	20
АНАЛИЗ ПРАВОПРИМЕНИТЕЛЬНОЙ ПРАКТИКИ ПО ТЕМЕ ВКР.....	31
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	46
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ.....	49

## ВВЕДЕНИЕ

Вопросы, связанные с увольнением работника в связи с утратой доверия, очень актуальны в силу того, что в современной экономической ситуации все чаще встречаются недобросовестные работники, что подтверждается судебной практикой по данному вопросу. Эффективным средством устранения нерадивых работников и их ответственности является увольнение по причине утраты доверия, однако в нем есть свои особенности.

Увольнение по утрате доверия далеко не ново в российском законодательстве. Формулировка «утрата доверия» впервые на законодательном уровне появилась в 1930 году в постановлении НКТ СССР от 06.11.1930 г. № 339 «О работниках, обслуживающих денежные и товарные ценности»<sup>1</sup>. Цели данного постановления: обеспечение сохранности государственной собственности, недопустимости расхищения и растраты государственного имущества, удаление из торговли, организаций и предприятий людей, не внушающих доверие.

Одним из ключевых элементов процветания компания, предприятия, организации и государства в целом является доверие между работником и работодателем. Работодатель, выбирая работника, прежде всего, выбирает честного и ответственного человека, предполагая, что он априори будет вести себя добросовестно. Однако иногда это доверие не оправдывается, противоправное поведение работника влечет нежелание работодателя видеть данного человека в своем коллективе, что дает ему право на прекращение трудовых отношений по причине утраты доверия.

Судебная практика показывает, что работники в свою очередь часто пытаются оспорить решение работодателя. Они обращаются в суд чаще всего за восстановлением в должности и получением всех причитающихся компенсаций или за тем, а также для смены формулировки записи увольнения в трудовой книжке.

---

<sup>1</sup> Известия НКТ СССР. 1930. № 31 – 32. (утратил силу).

Расторжение трудового договора в случае совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя, предусмотрено п. 7 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации от 30.12.2001 г. №197-ФЗ (ред. от 30.12.2015) (далее – ТК РФ)<sup>1</sup>. Однако не редко работодатели неверно оценивают и применяют данное основание, а также мало понимают порядок увольнения в связи с утратой доверия. Таким образом, тема исследования является актуальной.

Объектом исследования выпускной квалификационной работы являются трудовые отношения в части прекращения трудового договора и увольнения работника в связи с утратой доверия.

Предмет исследования – правовые нормы, регулирующие рассматриваемые отношения, а также практика их применения.

Целью выпускной квалификационной работы является рассмотрение правовой регламентации увольнения работника в связи с утратой доверия, выявление проблем правового регулирования.

Задачи выпускной квалификационной работы:

- рассмотреть основания увольнения работника в связи с утратой доверия;
- раскрыть особенности процедуры увольнения работника в связи с утратой доверия;
- проанализировать правоприменительную практику по теме ВКР;
- внести предложения по совершенствованию законодательства.

Теоретическую основу исследования составляют работы таких авторов, как Д.Л. Щур, Л.А. Андреева, К.Н. Гусов, М.Ю. Рогожин и другие.

Методологическую основу выпускной квалификационной работы составляют такие методы, как анализ, синтез, обобщение, сравнительный метод, структурно-функциональный методы.

---

<sup>1</sup> Российская газета. 2001. 31 дек.

Нормативную основу работы составляют Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 г.) (в ред. от 21.07.2014)<sup>1</sup>, Трудовой кодекс РФ, Федеральный закон от 27.07.2004 г. № 79-ФЗ (в ред. от 30.12.2015) «О государственной гражданской службе РФ» (далее – Закон «О государственной гражданской службе»)<sup>2</sup>.

Структура выпускной квалификационной работы определена с учетом характера и специфики исследования. Работа состоит из введения, двух теоретических глав, одной практической главы, заключения и списка использованных источников.

Во введении обоснована актуальность выбора темы, определены цель задачи, охарактеризованы методы исследования и источники информации.

В первой главе рассмотрены общетеоретические вопросы увольнения работника в связи с утратой доверия, такие как: понятие утраты доверия, вина, а также нормативно-правовое регулирование процедуры увольнения по основанию утраты доверия.

Во второй главе рассматриваются общие требования к процедуре увольнения работника в связи с утратой доверия, и основные этапы.

В практической главе делается анализ правоприменительной практики.

В заключении подводятся итоги и делаются выводы и прогнозы.

---

<sup>1</sup> Российская газета. 1993. 25 дек.

<sup>2</sup> Российская газета. 2004. 31 июл.

## 1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКА В СВЯЗИ С УТРАТОЙ ДОВЕРИЯ

С точки зрения юриспруденции доверие в гражданском обществе должно исходить из принципов законности, правовой обоснованности, объективной достаточности. В последнее время понятие «доверие» получило активное использование в юридической практике.

Субъективность понятия «доверие» в российском законодательстве приводит к разногласиям между работниками и работодателями. С одной стороны, использование формулировки «утрата доверия» способствует сокращению коррупционных правонарушений, с другой стороны, в ряде случаев, нарушает законные права граждан<sup>1</sup>.

Толкование понятия «утрата доверия» применительно к различным категориям работников имеет много общего. Оно рассматривается как утрата уверенности работодателем в правомерности дальнейшего поведения работника, если в трудовые обязанности последнего входит выполнение специальных функций, требующих наличие доверительных отношений с работодателем, и если данное обстоятельство может негативным образом сказаться на исполнении должностных обязанностей<sup>2</sup>.

Уволить в связи с утратой доверия со стороны работодателя можно исключительно следующие категории работников:

- непосредственно обслуживающие денежные или товарные ценности: п. 7 ст. 81 ТК РФ;
- гражданские служащие: ст. 59.2 Закона «О государственной гражданской службе РФ»;
- лица, замещающие государственную должность РФ, государственную должность субъекта РФ, муниципальную должность, в

---

<sup>1</sup> Кузнецов А.А., Смирнов А.Е., Аграфонов М.Ю. О совершенствовании процессуальных норм по использованию формулировки «утрата доверия» для увольнения сотрудников ОВД // Вестник Восточно-Сибирского института МВД России. 2015. № 1. С. 48.

<sup>2</sup> Там же. С. 49.

порядке, предусмотренном федеральными конституционными законами, федеральными законами, законами субъектов РФ, муниципальными нормативными правовыми актами: ст. 13.1 Федерального закона от 25.12.2008 г. № 273-ФЗ (в ред. 15.02.2016) «О противодействии коррупции» (далее – Закон «О противодействии коррупции»)<sup>1</sup>;

– муниципальные служащие: ст. 27.1 Федерального закона от 02.03.2007 г. № 25-ФЗ (в ред. 15.02.2016) «О муниципальной службе в РФ»<sup>2</sup>.

В соответствии с п. 7 ст. 81 ТК РФ, трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя. Однако данное основание работодатели начали применять не верно, применяя данное основание практически ко всем работникам, кажущимся им подозрительным. В связи с чем, Верховный Суд российской Федерации дал разъяснение, какие категории лиц можно уволить на основании утраты доверия.

Согласно п. 45 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 г. № 2 (ред. от 24.11.2015) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»<sup>3</sup> расторжение трудового договора с работником в связи с утратой доверия возможно только в отношении работников, непосредственно обслуживающих денежные или товарные ценности. Под непосредственным обслуживанием денежных или товарных ценностей необходимо понимать следующие операции с этими ценностями: 1) Приём; 2) Хранение; 3) Транспортировка; 4) Распределение; 5) Приобретение; 6) Перемещение; 7) Отпуск (продажа)<sup>4</sup>.

---

<sup>1</sup> Собрание законодательства РФ. 2008. № 52 (ч. 1). Ст. 6228.

<sup>2</sup> Собрание законодательства РФ. 2007. № 10. Ст. 1152.

<sup>3</sup> Российская газета. 2004. 8 апр.

<sup>4</sup> Труханович Л.В. Щур Д.Л. Увольнение по всем статьям: утрата доверия со стороны работодателя (пункт 7 статьи 81 трудового кодекса РФ) // Кадры предприятия. 2005. № 4. С. 32.



Постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 31.12.2002 г. № 85 «Об утверждении Перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также типовых форм договоров о полной материальной ответственности»<sup>1</sup> определяется круг лиц, с которыми может быть заключен договор о материальной ответственности. В нем приведен перечень должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать договоры о материальной ответственности. Работники, не включенные в данный перечень и не выполняющие работы согласно перечню, не могут являться материально ответственными лицами, а потому не могут быть уволены на основании п. 7 ст.81 ТК РФ<sup>2</sup>. К таким работам относится, например, работы по приему от населения предметов культурно-бытового назначения и других материальных ценностей на хранение, по купле (приему), продаже (торговле, отпуску, реализации) услуг, товаров (продукции), подготовке их к продаже (торговле, отпуску, реализации). А к должностям с полной материальной ответственностью относятся, например, кассир, контролер, директор и заведующие складом и другие.

Главными критериями квалификации действий работника, в качестве дающих основание для утраты доверия, являются ущерб либо угроза его возникновения<sup>3</sup>. Действия работника, дающие работодателю основания для утраты доверия можно разделить на 2 группы:

1) Действия, явно нарушающие нормативные установления по обслуживанию товарных или денежных ценностей и приведшие к возникновению фактического и реального ущерба. Основываясь на

---

<sup>1</sup> Российская газета. 2003. 8 фев.

<sup>2</sup> Вахрушева Ю. Утрата доверия. Практика споров по увольнению // Трудовое право. 2014. № 9. С. 62.

<sup>3</sup> Труханович Л.В. Щур Д.Л. Увольнение по всем статьям: утрата доверия со стороны работодателя. С. 47.

имеющихся фактах и ввиду очевидного риска потерь в будущем, работодатель не может впредь поручать работнику обслуживание указанных материальных ценностей, опасаясь возникновения повторного ущерба.

2) Нарушение работником правил по обслуживанию денежных или товарных ценностей, вследствие которых возникла угроза причинения вреда имуществу организации либо же созданы условия, при которых в будущем может быть причинен ущерб или же не получена прибыль, на которую работодатель рассчитывал при добросовестном выполнении работником своих обязанностей. Хотя в результате указанных действий организации не причинен ущерб, они, тем не менее, являются основанием для возникновения у работодателя сомнений относительно того, не приведут ли они в будущем к причинению ущерба<sup>1</sup>.

Обосновав для себя, что продолжение работником по обслуживанию денежных и товарных ценностей может в будущем нанести ущерб организации или иным негативным образом отразиться на её деятельности, работодатель, прежде чем принять решение об увольнении, должен установить вину работника. Под виной в праве принимается психическое отношение лица к своему поведению и его последствиям. Применительно к трудовым отношениям сущность вины проявляется в отношении работника к правовым установлениям, определяющим содержание его трудовых обязанностей, к нормам поведения, предписываемого ему в силу заключенного трудового договора, а также к последствиям, которые могут наступить в результате совершаемых им деяний<sup>2</sup>.

Вина делится на умысел и неосторожность. Умысел может быть прямым (когда работник осознает противоправность своего деяния, предвидит возможность или неизбежность наступления негативных последствий и желает их наступления) и косвенным (когда работник осознает противоправность своего деяния, предвидит возможность или

---

<sup>1</sup> Труханович Л.В. Щур Д.Л. Увольнение по всем статьям: утрата доверия со стороны работодателя. С. 33.

<sup>2</sup> Там же. С. 34.

неизбежность наступления негативных последствий, не желает, но сознательно допускает эти последствия, либо относится к ним безразлично). Вина в форме неосторожности имеет место в том случае легкомысленного и самонадеянного поведения работника (работник предвидит возможность наступления негативных последствий в результате своего деяния, но рассчитывает на их предотвращение) или в виде небрежности (когда работник не предвидит возможности наступления негативных последствий своего поведения, хотя при необходимой внимательности должен был и мог их предвидеть). Именно по неосторожности совершается большинство действий, дающих основания для утраты доверия. Обычно для обозначения используется термин «халатность»<sup>1</sup>.

В трудовом праве форма вины не имеет такого значения, как в уголовном праве или в административном праве. Теоретически провести различия между умыслом и неосторожностью нетрудно. Однако практически доказать в действиях работника умысел или неосторожность зачастую бывает сложно. Об умышленных действиях можно говорить в том случае, если они совершены по мотиву корыстной или иной личной заинтересованности. Действия работника, направленные на увеличение его доходов за счет имущества работодателя или извлечение другой выгоды, например, путем временного использования товарных и денежных ценностей в своих целях с последующим их возвратом или заменой свидетельствуют о корыстной заинтересованности работника. Цели личной заинтересованности могут быть разнообразными – от создания положительного имиджа до освобождения от ответственности за допущенные, но пока не выявленные нарушения. Мотивом умышленного нарушения правил обслуживания денежных и товарных ценностей может быть не только корысть, но и зависть, вражда, злоба и другие негативные устремления<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Труханович Л.В. Щур Д.Л. Увольнение по всем статьям: утрата доверия со стороны работодателя. С. 37.

<sup>2</sup> Там же. С. 39-41.

Для установления вины работника работодатель должен истребовать от него предоставления письменных объяснений своих действий. В том случае, если разрешается вопрос о групповом нарушении правил обслуживания денежных или материальных ценностей, должна быть установлена вина каждого работника. В постановлении Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 № 2 особо подчеркивается, что при принятии решения об увольнении работника по «виновным» основаниям должны соблюдаться такие принципы юридической ответственности, как принцип справедливости, соразмерности, гуманизма и равенства. Применительно к п.7 ст.81 ТК РФ это означает, что работодатель должен учитывать значимость совершенного работником виновного действия (тяжесть проступка), обстоятельства, при которых оно совершено, предшествующую и последующую работу работника и его поведение<sup>1</sup>.

Согласно положениям ст. 239 ТК РФ материальная ответственность работника исключается в случаях возникновения ущерба вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику. Понятия «крайней необходимости», «необходимой обороны», «непреодолимой силы» трудовое законодательство не знает. Поэтому работники, обращаясь в суд, чаще заявляют требования о неисполнении работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества как основание для освобождения от материальной ответственности.

Согласно положениям п. 5 Постановления Пленума Верховного суда Российской Федерации от 16.11.2006 г. № 52 (в ред. от 28.09.2010) «О применении судами законодательства, регулирующего материальную

---

<sup>1</sup> Труханович Л.В. Щур Д.Л. Увольнение по всем статьям: утрата доверия со стороны работодателя. С. 42.

ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю»<sup>1</sup> к нормальному хозяйственному риску могут быть отнесены действия работника, соответствующие современным знаниям и опыту, когда поставленная цель не могла быть достигнута иначе, работник надлежащим образом выполнил возложенные на него должностные обязанности, проявил определенную степень заботливости и осмотрительности, принял меры для предотвращения ущерба, и объектом риска являлись материальные ценности, а не жизнь и здоровье людей<sup>2</sup>.

Поскольку иных разъяснений в сфере трудового законодательства никто не издавал, при разрешении отдельных спорных ситуаций представляется правильным применять определение, приведенное в ст. 2.7 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 г. № 195-ФЗ (ред. от 02.06.2016)<sup>3</sup>, где указано, что в случае причинения лицом вреда охраняемым законом интересам в состоянии крайней необходимости, то есть для устранения опасности, непосредственно угрожающей личности и правам данного лица или других лиц, а также охраняемым законом интересам общества или государства, если эта опасность не могла быть устранена иными средствами, и если причиненный вред является менее значительным, чем предотвращенный вред, лицо не может быть привлечено к административной ответственности<sup>4</sup>.

Следует напомнить, что вменяемые в вину действия могут быть совершены не в связи с исполнением им трудовых отношений. Однако данный факт также должен быть подтвержден документально.

В связи с тем, что основание увольнения по утрате доверия имеет двойственный характер: к дисциплинарному увольнению работодатель относит его только в случаях, когда виновные действия, дающие основания

---

<sup>1</sup> Российская газета. 2006. 29 ноября.

<sup>2</sup> Степанова Е. Увольнение по причине утраты доверия: при каких обстоятельствах оно возможно? // Трудовое право. 2014. № 9. С. 76.

<sup>3</sup> Российская газета. 2001. 31 декабря.

<sup>4</sup> Степанова Е. Увольнение по причине утраты доверия. С. 76.

для утраты доверия, либо совершены по месту работы и в связи с исполнением; при других же обстоятельствах прекращение трудового договора по п. 7 ст. 81 ТК РФ к дисциплинарным увольнениям не относится<sup>1</sup>. Поэтому одной из главных особенностей увольнения в связи с утратой доверия является тот факт, что увольнение по данному основанию необходимо произвести в установленный законодательством срок:

1) Если виновные действия совершены по месту работы и/или в связи с исполнением трудовых обязанностей, то увольнение в связи с утратой доверия допускается в течении периода не превышающего один месяц с даты обнаружения, это обусловлено, что в данном случае увольнение является дисциплинарной ответственностью, поэтому процедура увольнения проводится в соответствии с требованиями ст. 193 ТК РФ;

2) Если виновные действия работника совершены при других обстоятельствах, то увольнение допускается в течение одного года с даты обнаружения работодателем проступка.

Причиной утраты доверия может быть, например<sup>2</sup>:

- получение оплаты без необходимых документов (товарных и кассовых чеков);
- обмеривание, обвешивание, обсчет покупателя;
- нарушение правил продажи товаров специальной категории (табачные изделия, алкоголь, оружие и др.);
- получение взятки;
- хищение;
- совершение иного правонарушения, связанного с должностными обязанностями.

Пункт. 7.1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ предусматривает расторжение трудового договора по инициативе работодателя в связи с утратой доверия за

---

<sup>1</sup> Андреева Л.А., Гусов К.Н., Медведев О.М. Незаконное увольнение: науч. – практич. пособие / под ред. К.Н. Гусова. – М.: Проспект, 2009. С. 53.

<sup>2</sup> Ремизова О. Н. Увольняем работника грамотно // Современный бухучет. 2014. № 9. С. 11.

неисполнение работником требований, установленных Законом «О противодействии коррупции».

Основания утраты доверия по п. 7.1 ч.1 ст. 81 ТК РФ:

- 1) неприятия работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является;
- 2) непредставления либо представления неполных или недостоверных сведений о доходах, расходах, имуществе и обязательствах имущественного характера (своих, супруга (супруги), несовершеннолетних детей).

На основании утраты доверия могут быть уволены работники государственных корпораций, которые занимают свои должности по назначению Президент или Правительство РФ, а также, работники Пенсионного фонда РФ, Федерального фонда обязательного медицинского страхования, Фонда социального страхования РФ, назначенные на должность Президентом или Правительством РФ (пп. «ж» п. 1 ч. 1 ст. 7.1, п. 2 ч. 1 ст. 7.1, ч. 3 ст. 7.1 Закона «О противодействии коррупции», ст. 349.1 ТК РФ).

Нарушение запретов или требований Закона «О противодействии коррупции» лицами, занимающие определенные государственные должности гражданской службы, влечет расторжение служебного контракта в связи с утратой доверия по п. 1.1 ч. 1 ст. 37 Закона «О государственной гражданской службе».

В сфере государственной гражданской службы понятие «утрата доверия» так же не раскрыта полностью.

Одни из нововведений Федеральный закон от 21.11.2011 г. № 329-ФЗ «О внесении изменения в отдельные законодательные акты РФ в связи с совершенствованием государственного управления в области противодействия коррупции»<sup>1</sup> стал институт утраты доверия, это стало толчком для систематизации и гармонизации вопросов увольнения не только

---

<sup>1</sup> Парламентская газета. 2011. 25 ноя.

государственных и муниципальных служащих, но и лиц, замещающих государственные и муниципальные должности<sup>1</sup>.

Согласно ст. 59.2 Закона «О государственной гражданской службе РФ» гражданский служащий подлежит увольнению в связи с утратой доверия в случае:

1) непринятия гражданским служащим мер по предотвращению и (или) урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является;

2) непредставления гражданским служащим сведений о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей либо представления заведомо недостоверных или неполных сведений;

3) участия гражданского служащего на платной основе в деятельности органа управления коммерческой организацией, за исключением случаев, установленных федеральным законом;

4) осуществления гражданским служащим предпринимательской деятельности;

5) вхождения гражданского служащего в состав органов управления, попечительских или наблюдательных советов, иных органов иностранных некоммерческих неправительственных организаций и действующих на территории Российской Федерации их структурных подразделений, если иное не предусмотрено международным договором Российской Федерации или законодательством Российской Федерации;

6) нарушения гражданским служащим, его супругой (супругом) и несовершеннолетними детьми запрета открывать и иметь счета (вклады), хранить наличные денежные средства и ценности в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владеть и (или) пользоваться иностранными финансовыми инструментами.

---

<sup>1</sup> Сокрашкин Э.Г. Проблемы реализации института утраты доверия Проблемы реализации института утраты доверия // Законность. 2015. № 10. С. 43.



Из анализа ст. 59.1 и ст.59.2 Закона «О государственной гражданской службе» следует, что коррупционные правонарушения можно условно разделить, следующим образом:

1) «Малозначительные» деяния, за которые законодательство предусматривает применение таких взысканий как замечание, выговор и предупреждение о неполном должностном соответствии (ст.59.1 Закона «О государственной гражданской службе»).

а) несоблюдение гражданскими служащими ограничений и запретов, установленных законодательством в целях противодействия коррупции;

б) несоблюдение гражданскими служащими требований о предотвращении или об урегулировании конфликта интересов установленных законодательством в целях противодействия коррупции;

в) неисполнение гражданским служащим обязанностей, установленных законодательством в целях противодействия коррупции.

2) «Тяжкие» деяния, за которые возможно увольнение в связи с утратой доверия.

а) непринятие гражданскими служащими мер по предотвращению и/или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является;

б) непредставление гражданскими служащими сведений о своих доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей либо предоставление заведомо недостоверных или неполных сведений;

в) участие государственного служащего на платной основе в деятельности органа управления коммерческой организации, за исключением случаев

г) осуществление гражданскими служащими предпринимательской деятельности;

д) вхождение государственного служащего в состав органов управления, попечительских или наблюдательных советов, иных органов иностранных некоммерческих неправительственных организаций или

действующих на территории РФ их структурных подразделений, если иное не предусмотрено международным договором РФ или законодательством РФ;

е) непринятие представителем нанимателя, которому стало известно о возникновении у гражданского служащего личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, мер по предотвращению и/или урегулированию конфликта интересов, стороной которого является подчиненный ему гражданский служащий.

С одной стороны, такая классификация видится как обоснованной и помогающей определить степень тяжести проступка и установить соразмерное наказание. Но с другой стороны проблемой выявления «малозначительных» проступков является формализм. Руководителям государственных органов при выявлении коррупционных правонарушений проще разрешить их единолично, а проще сказать разрешить в «рабочем» порядке, во избежание огласки, либо вообще не решать даны вопрос.

При выборе взыскания за совершенное правонарушение необходимо руководствоваться общеправовыми принципами ответственности, которые вытекают из содержания ст.ст. 1, 2, 15, 17, 18, 19, 49, 50, 54, 55 Конституции РФ: справедливость; равенство; соразмерность; законность; вина; гуманизм.

Анализирую общую характеристику увольнений в связи с утратой доверия можно увидеть, что нормы трудового права и законодательства о государственной гражданской службе довольно схожи. Вопросы об увольнении гражданских служащих в Законе «О государственной гражданской службе» и Законе «О противодействии коррупции» фактически повторяют нормы ТК РФ. По сути отношения гражданских служащих, которые возникают в связи с поступлением на государственную службу, ее исполнением и прекращением, это не что иное, как трудовые отношения<sup>1</sup>.

В целях совершенствования трудового законодательства, видится правильным, начать применять к гражданским служащим общие нормы

---

<sup>1</sup> Седов В. Трудовые отношения для госслужащих // Кадровик. 2007. № 7. С. 46.

трудового законодательства, оставляя специальные законы, в которых четко будут видны специфика служебной деятельности и особенности регулирования таких трудовых отношений. Это подтверждает и то, что ст. 11 ТК РФ, предусматривает особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников, в том числе государственных служащих. Конвенция № 151 Международной организации труда от 27 июня 1978 г. «О защите права на организацию и процедурах определения условий занятости на государственной службе»<sup>1</sup> рассматривает государственных служащих как наемных работников.

Принципиального различия между трудовой деятельностью работника и профессиональной деятельностью государственного служащего не существует. В науке трудового права считается общепризнанным, что лица, занимающие государственные должности, имеют двойной отраслевой статус. С одной стороны, поступая на государственную службу, они выступают как обычные граждане, вступившие в трудовое правоотношение, т.е. выполняют определенную трудовую функцию за вознаграждение. Однако с другой стороны, они действуют как агенты публичной власти, а потому их решения носят властный характер. Таким образом, можно сказать, что статус государственного служащего как работника определяется нормами трудового права, а его статус как агента публичной власти – государственным и административным правом<sup>2</sup>.

Многие юристы-теоретики признают, что понятия «трудовая деятельность» и «профессиональная деятельность» (по сути, гражданская служба), не имеют принципиального различия. Г.В. Атаманчук писал, что государственная служба раскрывается посредством понятия «профессиональная деятельность», которое в свою очередь носит трудовой

---

<sup>1</sup> Собрание законодательства РФ. 2016. № 8. Ст. 1052.

<sup>2</sup> Седов В. Трудовые отношения для госслужащих. С. 51.

характер и мало связано с сущностными свойствами службы (долгом, обязанностью, верностью)<sup>1</sup>.

Анализ Закона «О государственной гражданской службе» показывает, что большинство содержащихся в нем норм, практически переписаны из ТК РФ. В частности очень схожи нормы, регулирующие правила установления испытания при приеме на службу, содержание служебного контракта, срок его действия и порядок заключения, перевод на другую должность, отстранение от должности, основания прекращения контракта, служебное время и время отдыха, рассмотрение служебных споров и др.

---

<sup>1</sup> *Атаманчук Г. В.* Сущность государственной службы: история, теория, закон, практика. М., 2003. С. 163.

## 2. ПОРЯДОК И ПРАВОВЫЕ ПОСЛЕДСТВИЯ УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКА В СВЯЗИ С УТРАТОЙ ДОВЕРИЯ

Основания увольнения могут различаться в зависимости от лица, инициирующего данную процедуру. В то же время увольнение сотрудника может произойти при достижении согласия между работником или работодателем. В свою очередь, увольнение по причине недоверия всегда инициируется работодателем и требует чёткого документального оформления<sup>1</sup>.

Доказательствами того, что действия, ставшие основанием для утраты доверия, в действительности имели место, являются акты, докладные записки, выписки из журнала учета мероприятий по контролю или из книги отзывов и предложений, другие документы, на которые в приказе (распоряжении) о прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении)<sup>2</sup>.

Если по результатам инвентаризации выявлена утрата товарно-материальных ценностей или денежных средств, необходимо составить соответствующий акт. В противном случае увольнение работника может быть признано судом незаконным<sup>3</sup>. Если действия, дающие основания для утраты доверия и образующие состав административного правонарушения или преступления, были совершены работником по месту работы и в связи с исполнением трудовых обязанностей, и по ним ведется расследование (следствие), то работодатель при принятии решения об увольнении по п. 7 ст. 81 ТК РФ должен уложиться в сроки, установленные ч. 3 и ч. 4 ст. 193 ТК РФ. Несмотря на то, что увольнение работника за действия, совершенные вне места работы и не в связи с исполнением трудовых обязанностей, не является

---

<sup>1</sup> Потрашков С. Увольнение по причине недоверия. // Трудовое право. 2015. № 9. С. 15.

<sup>2</sup> Труханович Л.В. Щур Д.Л. Увольнение по всем статьям: утрата доверия со стороны работодателя. С. 47.

<sup>3</sup> Степанова Е. Увольнение по причине утраты доверия. С. 74.

дисциплинарным взысканием, а, следовательно, и выполнение требований ст.193 ТК РФ не обязательно для работодателя, но рекомендуется получить от работника соответствующие объяснения. Реквизиты документа, в котором приводятся разъяснения работника или которым активизируется отказ работника от дачи объяснений, целесообразно указать в приказе (распоряжении) о прекращении (расторжении) трудового договора с работником и сохранить его в личном деле<sup>1</sup>.

Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не представлено, то составляется соответствующий акт. Непредставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников. Однако дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу. Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом под подпись, то составляется соответствующий акт<sup>2</sup>.

Увольнение в связи с утратой доверия двояко:

1) Дисциплинарное увольнение: в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, совершены работником по месту работы и в связи с выполнением им трудовых обязанностей (ст. 192 ТК РФ);

---

<sup>1</sup> Труханович Л.В. Щур Д.Л. Увольнение по всем статьям: утрата доверия со стороны работодателя. С. 48.

<sup>2</sup> Болгерт Д. Утрата доверия. Как уволить работника законно? // Трудовое право. 2012. № 12. С. 79.

2) Недисциплинарное увольнение: в случаях, когда указанные виновные действия совершены работником вне места работы или по месту работы, но не в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

Данное обстоятельство в первую очередь влияет на порядок прекращения трудового договора: правила ст. 193 ТК РФ при дисциплинарном увольнении и почти без особенностей (за исключением предельного срока для увольнения в 1 год со дня обнаружения соответствующего проступка) в недисциплинарном увольнении<sup>1</sup>.

Для правомерного увольнения работника по основанию п.7 ст.81 ТК РФ работодателю необходимо соблюсти процедуру дисциплинарного взыскания, предусмотренную ст.ст. 192,193 ТК РФ. В случае обнаружения противоправного поступка работника, работодатель должен оформить докладную записку, в которой необходимо указать: 1) фамилию, имя, отчество работника, обнаружившего неправомерные действия; 2) обстоятельства, при которых были совершены действия; 3) дату и время события<sup>2</sup>.

Если утрата товарно-материальных ценностей или денежных средств выявлена по результатам инвентаризации, необходимо составить соответствующий акт. Внутреннее расследование проводится после составления докладной записки или проведения инвентаризации. Для проведения расследования создается комиссия в составе не менее трех человек. Основанием для создания комиссии является приказа работодателя, в котором указываются фамилии и должности работников, цель, дата создания комиссии, а также полномочия комиссии, этого не требуется, если они не указаны в отдельном локальном нормативном акте работодателя. Комиссия определяет размер ущерба, устанавливает виновных в причинении ущерба, собирает доказательства вины лица, причинившего ущерб, выявляет причины совершения проступка, получает объяснения от подозреваемых в

---

<sup>1</sup> Андреева Л.А., Гусов К.Н., Медведев О.М. Незаконное увольнение. С. 63.

<sup>2</sup> Никурадзе А. Утрата доверия // URL: <http://www.klerk.ru/law/articles/395498/> (дата обращения: 16.06.2016).

проступке работников. При привлечении работника к дисциплинарной ответственности письменное объяснение (объяснительная записка) от работника обязательна. Трудовой кодекс РФ не устанавливает форму, в которой работодатель должен затребовать данное объяснение. Это можно сделать уведомлением, с вручением работнику под подпись. В случае если работник отказывается от ознакомлении с уведомлением необходимо составить соответствующий акт. После вручения уведомления, у работника есть два рабочих дня на предоставление объяснений по факту совершенных действий. В случае если работник не предоставит объяснительную записку в течение двух рабочих дней с момента предъявления требования необходимо составить соответствующий акт.

К документам правомерности увольнения по утрате доверия можно отнести<sup>1</sup>: решение суда о привлечении работника за хищение; факты растраты по результатам инвентаризации; доказательства виновных действий сотрудника, за которые работодатель применил взыскание в виде увольнения.

По результатам расследования составляется акт (заключение), в котором отражаются:

- 1) действия, которые совершил работник и которые дают работодателю основание для утраты доверия к нему;
- 2) обстоятельства совершения таких действий и ущерб, который ими причинен или мог быть причинен;
- 3) степень вины работника;
- 4) возможная мера наказания лица, совершившего виновные действия, и т.п. Акт подписывается членами комиссии.<sup>2</sup>

После вынесения приказа о применении дисциплинарного взыскания работодатель издает приказ о расторжении трудового договора, составляет записку-расчет, вносит записи в трудовую книжку и личную карточку Т-2. В

---

<sup>1</sup> Шестакова Е.В. Увольнение за утрату доверия // Кадры предприятия. 2011. № 12. С. 13.

<sup>2</sup> Никурадзе А. Указ. соч



день увольнения работника работодатель должен произвести выплаты всех причитающихся работнику сумм, выдать справку о сумме заработка за два календарных года, предшествующих году прекращения работы, выдает работнику трудовую книжку. При увольнении по указанной причине работнику выплачивается зарплата за тот период, который он отработал, компенсация за неиспользованный отпуск и другие причитающиеся ему средства. Выплата производится в последний день пребывания на рабочем месте. Если работник имеет претензии к причитающимся ему средствам, то в день увольнения ему выплачиваются те средства, по поводу которых у него претензий не имеется. Остальные проблемы решаются в виде трудового спора (ТК РФ гл. 60). Взыскать с увольняемого работника сумму материального урона, нанесенного им организации, возможно только по решению суда (ТК РФ ст.137, 248)<sup>1</sup>.

Для оформления процедуры увольнения понадобятся следующие документы:

1. Докладная записка о совершении работником действий, дающих основание для утраты доверия.
2. Документы, подтверждающие совершение работником действий, дающих основание для утраты доверия (надлежащим образом оформленные и подписанные акты инвентаризации, документы о ревизии денежных средств и т.п.).
3. Объяснение работника в письменном виде.
4. Приказ о расторжении трудового договора с работником по п. 7 ст. 81 ТК РФ, который вручается ему под расписку в день увольнения.
5. В трудовую книжку на основании приказа (распоряжения) должна быть внесена соответствующая запись<sup>2</sup>.

Если с процедурой увольнения в связи с утратой доверия как вид дисциплинарного взыскания Трудовой кодекс РФ еще регламентирует, то

---

<sup>1</sup> Никурадзе А. Указ. соч.

<sup>2</sup> Болгерт Д. Утрата доверия. С. 85.

увольнение в связи с утратой доверия как недисциплинарное увольнение в законе практически не регламентируется, и нет определенного порядка и сбора доказательств. Ясно лишь то, что увольнение по утрате доверия должно быть документально доказано и его процедура должна соответствовать нормам законодательства в отношении увольнения работника.

К документам правомерности увольнения по утрате доверия можно отнести<sup>1</sup>:

- решение суда о привлечении работника за хищение;
- факты растраты по результатам инвентаризации;
- доказательства виновных действий сотрудника, за которые работодатель применил взыскание в виде увольнения.

Однако, в связи с этим возникает закономерный вопрос, что делать в том случае, если уголовное или административное дело было закрыто за недостаточностью улик. В таком случае работодатель не может даже создать проверочную комиссию, так как в ее компетенцию не входит рассмотрение уголовных дел, а если комиссия все таки рассмотрит подобное дело, то для нерадивого работника оспорить данное решение будет довольно легко.

В связи с этим напрашивается вывод, что механизм увольнения имеет аналогию с механизмом процедуры дисциплинарного увольнения:

- 1) Создание комиссии.
- 2) Установление факта нарушения, допущенного работником.
- 3) Запрос объяснения работника, в случае отказа составление акта.
- 4) Проведение мероприятий, которые в последствии комиссия оформляет соответствующими документами: акты, справки, докладные записки, которые прилагаются к материалам расследования.
- 5) По результатам проверки, комиссия делает выводы и оформляет их в виде акта или решения. Сданным решением сотрудника знакомят под подпись, в случае отказа или уклонения оформляется соответствующий акт.

---

<sup>1</sup> Шестакова Е.В. Увольнение за утрату доверия. С. 13.

6) Если вина доказана и у комиссии есть неопровержимые доказательства, то работник увольняется на основании утраты доверия, по средствам приказа.

7) Сведения об увольнении заносятся в трудовую книжку.

Работник, которого уволили в связи с утратой доверия, может оспорить данное решение в судебном порядке. Российское законодательство предусматривает следующие способы защиты:

1) признать увольнение незаконным;

2) взыскать компенсацию за время вынужденного прогула. Необходимо отметить, что в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включается время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;

3) компенсировать моральный вред;

4) обязать восстановить на работе. Причем согласно положениям статьи 211 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации от 14.11.2002 г. № 138-ФЗ (ред. от 02.03.2016)<sup>1</sup> судебные решения о восстановлении на работе подлежат немедленному исполнению<sup>2</sup>.

Также судебные органы принимают к рассмотрению иски о признании записи в трудовой книжки недействительной и об изменении записи основания для увольнения. Порядок увольнения гражданских служащих в связи с утратой доверия схож и порядком увольнения работников не государственных структур. Порядок применения взыскания за нарушения, предусмотренные ст.59.2 Закона «О государственной гражданской службе», регламентируется ст. 59.3 Закона «О государственной гражданской службе».

Первичным документом процедуры увольнения государственного служащего, становится официальная информация, поступившая из вне или служебная (докладная записка). Именно поступление первичной информации

---

<sup>1</sup> Собрание законодательства РФ. 2002. № 46. Ст. 4532

<sup>2</sup> Степанова Е. Увольнение по причине утраты доверия С. 76.

дает основание для инициации проверки в отношении конкретного государственного служащего. Основанием для осуществления проверки является достаточная информация, предоставленная в письменном виде в установленном порядке<sup>1</sup>: правоохранительными органами, иными государственными органами, органами местного самоуправления их должностными лицами; работниками подразделений кадровых служб федеральных государственных органов по профилактике коррупционных и иных правонарушений либо должностными лицами кадровых служб; постоянно действующими руководящими органами политических партий и зарегистрированных в соответствии с законом иных общероссийских общественных объединений, не являющихся политическими партиями; Общественной палатой РФ; общероссийскими средствами массовой информации.

Проверка проводится подразделением кадровой службы соответствующего государственного органа по профилактике коррупционных правонарушений. Если информация оформлена служебной, то кадровые службы могут начать проверочные мероприятия без соответствующей резолюции нанимателя. Однако данное положение может привести к кумовству и сокрытию так сказать «рабочих» моментов, ради сохранения репутации руководителя.

После поступления информации создается специальная комиссия. Указом Президента РФ от 21.09.2009 г. № 1065 (в ред. 15.07.2015) «О проверке достоверности и полноты сведений, представляемых гражданами, претендующими на замещение должностей федеральной государственной службы, и федеральными государственными служащими, и соблюдении федеральными государственными служащими требований к служебному поведению» (далее – Положение о проверке достоверности и

---

<sup>1</sup> Данильченко С. Увольнение госслужащего в связи с утратой доверия // Кадровик. 2015. № 1. С. 22.

полноты сведений.)<sup>1</sup> утверждено положение о проведении проверки, в котором регламентированы условия и порядок ее проведения.

Требования к работе комиссии по урегулированию конфликтов установлены Указом Президента от 01.07.2010 г. № 821 (в ред. 22.12. 2015) «О комиссиях по соблюдению требований к служебному поведению федеральных государственных служащих и урегулированию конфликта интересов»<sup>2</sup>.

В ходе проверки, комиссия собирает материалы, подтверждающие или опровергающие факт коррупционных действий: объяснение государственного служащего; характеристики на государственного служащего; заключения о его результатах его предшествующей деятельности: документа подтверждающие либо опровергающие соблюдение требований о предотвращении или об урегулировании конфликта интересов, исполнение иных обязанностей, установленных в целях противодействия коррупции.

Согласно п. 26 Положения о проверке достоверности и полноты, сведений государственный служащий может быть отстранен от замещаемой должности на период проведения проверки. Срок отстранения по общему правилу не должен превышать 60 дней. Однако в исключительных случаях данный срок может быть продлен до 90 дней, лицом, принявшим решение о проведении проверки. Данные сроку обусловлены тем, что сама проверка, в соответствии с п. 23 Положения о проверке достоверности и полноты, сведений, проводится в срок не позднее 60 дней, по общему правилу, и не позднее 90 дней, в исключительных случаях.

По итогу всех мероприятий комиссия составляет доклад. Основываясь на данном докладе, наниматель, в соответствии с п. 31 Положения о проверке достоверности и полноты сведений, принимает и выносит одно из следующих решений:

---

<sup>1</sup> Российская газета. 2009. 22 сен.

<sup>2</sup> Собрание законодательства РФ. 2010. № 27. Ст. 3446.

а) назначить гражданина на должность федеральной государственной службы;

б) отказать гражданину в назначении на должность федеральной государственной службы;

в) применить к государственному служащему меры юридической ответственности;

г) представить материалы проверки в соответствующую комиссию по соблюдению требований к служебному поведению федеральных государственных служащих и урегулированию конфликта интересов.

Таким образом, перечень необходимых документов для принятия решения о применении к государственному служащему взыскания в виде увольнения в связи с утратой доверия можно представить следующим образом<sup>1</sup>:

- информация из вне или докладная (служебная записка);
- приказ представителя нанимателя о начале проверочных мероприятий;
- доклад о результатах проверочных мероприятий;
- протокол Комиссии по соблюдению требований к служебному поведению федеральных государственных служащих и урегулирования конфликта интересов.

Решение об увольнении в связи с утратой доверия принимается на основании доклада о результатах проверки, проведенной подразделением кадровой службы соответствующего государственного органа по профилактике коррупционных и иных правонарушений. Если доклад о результатах проверки направлялся в комиссию по урегулированию конфликтов интересов и на основании рекомендации указанной комиссии, то увольнение будет законно. Однако здесь возникает спорная ситуация: ни в одном нормативном акте, регулирующем увольнение государственного служащего в связи с утратой доверия, нет каких-либо оговорок, что данное

---

<sup>1</sup> Данильченко С. Увольнение госслужащего в связи с утратой доверия. С. 24.

увольнения напрямую зависит от признания сотрудника-госслужащего виновным в совершении коррупционного правонарушения.

Увольнение работника по п. 7 ст 81 ТК РФ производится именно на основании совершения виновного правонарушения. Однако в п. 1.1 ст.37 Закона о государственной гражданской службе такое весовое определение как «виновное» неисполнение. Именно вина помогает комиссии определить степень тяжести правонарушения государственного служащего.

## **АНАЛИЗ ПРАВОПРИМЕНИТЕЛЬНОЙ ПРАКТИКИ ПО ТЕМЕ ВКР**

Согласно п. 7 ст. 81 ТК РФ трудовой договор может быть расторгнут по основанию утраты доверия, только с работником непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, при совершении им виновных действий.

В Кировском районном суде г.Екатеринбурга было рассмотрен иск Агапитова С. В. к ООО «Русэлпром-Инжиниринг» об изменении формулировки увольнения, взыскании компенсации морального вреда. В ходе судебного заседания было установлено, что Агарипов С.В. работал у ответчика ведущим конструктором проектно-расчётного отдела, в последствии был переведён на должность главного конструктора. Истцом было подано и зарегистрировано заявление об увольнении по собственному желанию. После этого охрана по указанию руководства не допустила его ни на рабочее место, ни в помещение организации. Через несколько дней истец был ознакомлен с приказом о его увольнении в связи с утратой доверия руководства. Истец считает указанные действия ответчика незаконными основываясь на том, что работая у ответчика, истец никогда не обслуживал денежные или товарные ценности, с ним не заключался договор о полной материальной ответственности, а его должность не включена в Перечень должностей и работ, с которыми могут заключаться письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной материальной ответственности, Согласно должностной инструкции в обязанности главного конструктора входит осуществление руководства разработкой комплексных проектов на всех стадиях и этапах выполнения работ, обеспечивая их экономическую эффективность, конкурентоспособность, и др. При разработке нового проекта была создана группа специалистов, с которыми был заключен договор о полной материальной ответственности. Вместе с тем, Агапитов



С.В. в состав членов проектной группы по договору - не входит, следовательно, на истца не были возложены определённые функциональные обязанности по производству проекта. Заместителем управляющего директора ООО «Русэлпром-Инжиниринг» было предложено Агапитову С.В. отчитаться по исполнению договора и сдать товароматериальные ценности (разработанную техническую документацию) общей стоимостью 23 216 028 рублей, однако истец отказался без объяснения каких-либо причин отказа. На предложение предоставить письменное объяснение в порядке ст. 193 Трудового кодекса РФ также ответил отказом, о чём был составлен соответствующий акт. Комиссией был составлен акт об отказе Агапитова С.В. от сдачи материальных ценностей (технической документации). Кроме того, при осмотре рабочего места истца какой-либо технической документации, обнаружено не было. Вышеуказанные факты дали основания для утраты доверия со стороны руководства ООО «Русэлпром-Инжиниринг» к главному конструктору гидрогенераторов Агапитову С.В. и было принято решение о его увольнении по п. 7 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ. Считает, что истцом не предоставлены доказательства причинения ему нравственных и физических страданий, в чём конкретно выражаются для него негативные последствия увольнения по п. 7 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ. Кроме того истец уже работает на новом месте, запись в трудовой книжке не явилась для него препятствием для трудоустройства. Информация об основании увольнения не распространялась ответчиком через средства массовой информации, ни каким-либо другим способом не доводилась до неопределённого круга лиц. Согласно должностной инструкции главного конструктора гидрогенераторов, утверждённой исполнительным директором ООО «Русэлпром-Инжиниринг», в должностные обязанности истца входит, в том числе, организация экспериментальной проверки и исследование новых технических решений для обоснования выбранных параметров конструкций; обеспечение составления технических описаний и инструкций по эксплуатации проектируемого оборудования, а также технических условий и

методик проведения испытаний и другой конструкторской документации; руководство проведением испытаний создаваемых конструкций, их совершенствованием после испытаний и осуществление авторского надзора при изготовлении опытных образцов. Из указанных должностных обязанностей истца не усматривается обслуживание денежных и/или товарных ценностей.

Суд иски требования Агапитова С.В. удовлетворил, формулировка увольнения была изменена на увольнение по собственному желанию.

Распространенной ошибкой работодателей является недостаточность подготовки доказательной базы в отношении факта совершения виновных действий работника.

Это подтверждает определение Верховного Суда Российской Федерации от 04.03.2010 г. по делу № 35-В09-11<sup>1</sup>. Судебной коллегией по гражданским делам была рассмотрена жалоба А. о признании незаконным приказа об увольнении, изменении формулировки и выплате всех считающихся компенсаций. А. с 01.04.2008 работала в ЗАО. 14.11.2008 при помещении выручки в сейф она обнаружила исчезновение лежащих там денежных средств. Работники милиции признаков хищения не установили. В объяснении руководителю А. заявила о своей непричастности, однако распоряжением от 14.11.2008 она была отстранена от выполняемой работы с сохранением заработной платы в размере 2/3 оклада. 18.11.2008 А. подала заявление на увольнение по собственному желанию. Приказом руководителя 26.11.2008 ей был предоставлен отпуск на 6 календарных дней с 26.11.2008 по 01.12.2008 включительно. А приказом от 01.12.2008 она была уволена по п.7 ст.81 ТК РФ. Районный и областной суды оказали А. в удовлетворении иска. Однако Верховный Суд РФ счел доводы ответчика ничтожными. Жалоба была удовлетворена, это было мотивированно тем, что не было тщательного исследования виновных действий А., также не был исследован

---

<sup>1</sup> Определение Верховного Суда Российской Федерации от 04.03.2010 г. по делу № 35-В09-11. URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=ARB;n=96680> (дата обращения: 28.05.2016).

вопрос о том, что со стороны работодателя не было сделано все возможное для предотвращения хищения, кроме того, А. на момент издания приказа находилась в отпуске, при этом не имеет никакого значения в каком именно отпуске находился работник. Именно факт того, что на момент вынесения приказа об увольнении А. была в отпуске, и стал решающим.

Также, например, гражданка Алферова Т.Н. решила уволиться по собственному желанию, однако на её заявление директор магазина Сычева Г.М. никак не отреагировала. По истечении двухнедельного срока Алферова перестала входить на работу, т.е. прекратила трудовые отношения. В сором времени в магазине выявилась недостача, однако факт её выявления не был документально подтвержден, т.к. процедура ревизии была нарушена. В недостаче обвинили Алферову, которая и была уволена по п.7 ст.81 ТК РФ. Обращение Сычевой Г.М. в ОВД Третьяковского района по факту недостачи в магазине проверено, и было выявлено, что принято постановление об отказе в возбуждении уголовного дела за отсутствием события какого-либо преступления. В постановлении указывается, что судебно-бухгалтерским исследованием не представилось возможным установить, соответствует ли фактический остаток товара в магазине, принадлежащего Сычевой Г.М. за отчетный период. Это обусловлено тем, что Сычевой Г.М. не ведется надлежащий бухгалтерский учет, закрепленный в методических указаниях по инвентаризации имущества и финансовых обязательствах и положением о бухгалтерском учете и отчетности в РФ, в связи с чем доказать факт недостачи не представляется возможным, т.к. актов ревизии надлежащим образом оформленных не имеется. Поскольку подтверждающего документа о наличии недостачи в результате ревизии в магазине не представлено ответчиком, поэтому при отсутствии доказательств недостачи в магазине на день увольнения Алферовой, следует считать, что недостача не была установлена. А поскольку указанное обстоятельство не установлено, работник не мог быть уволен по мотивам утраты доверия. Данная позиция

закреплена в п. 45 Постановления Пленума Верховного Суда РФ «О применении судами РФ ТК РФ»<sup>1</sup>.

Согласно Постановлению Пленума Верховного суда РФ «О применении судами РФ ТК РФ», ТК РФ не содержит конкретного перечня обстоятельств, которые могут рассматриваться работодателем как основания для утраты доверия к работнику. Утрата доверия - оценочное понятие, и работодатель вправе самостоятельно квалифицировать действия работника с учетом личности последнего, обстоятельств их совершения и т.п. Увольнение за утрату доверия возможно, если: был совершен виновный проступок, связанный с обслуживанием денежных или товарных ценностей; проступок повлек или мог повлечь неблагоприятные последствия (недостачу ценностей, хищение, обман потребителей и др.); по своему характеру этот проступок свидетельствует о невозможности в дальнейшем доверять работнику ценности. Как правило, имеются в виду проступки, свидетельствующие о нечестности человека или небрежном отношении к ценностям.

В Абинском районном суде было рассмотрено исковое заявление Самойловой М.А. к ООО «Антей» и ООО Фирма «Зори Кубани» о признании ее увольнения по основанию п.7 ч.1 ст.81 ТК РФ незаконным, обязанности ответчиков изменить формулировки увольнения по собственному желанию, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула и взыскании морального вреда, причиненного незаконным увольнением. В судебном заседании установлено и не отрицается сторонами, что члены бригады в которой работала Самойлова М.А., Р. и Х. согласились с выявленной недостаточей, не отрицали, что в результате их действий причинен ущерб работодателю, обязались возместить причиненный ущерб, и не оспаривали основания увольнения записанные в трудовой книжке. Также было выявлено недобросовестное поведение Самойловой, которое выражалось в следующем,

---

<sup>1</sup> Решение Третьяковского районного суда Алтайского края от 15.09.2011 г. по заявлению прокурора Третьяковского района о взыскании окончательного расчета, признании факта увольнения по п. 7 ст. 81 ТК РФ незаконным и обязанности устранить нарушения. URL: <https://rospravosudie.com/court-tretyakovskij-rajonnyj-sud-altajskij-kraj-s/act-102337562/> (дата обращения: 26.05.2016).

до выявления недостачи Самойлова написала заявление о предоставлении очередного оплачиваемого отпуска, а после выявления она сначала написала заявление о предоставлении отпуска за свой счет, а затем заявление об увольнении по собственному желанию. Данные установленные факты дают суду полагать, что Самойлова своими действиями пыталась уйти от ответственности за неисполнение своих трудовых обязанностей. Отказывая в удовлетворении искового заявления, суд руководствуется и тем, что в результате противоправных действий Самойловой М.А. работодатель – ген.директор ООО утратил к ней как к сотруднику доверие, поскольку Самойлова М.А., являясь материально ответственным лицом обязана была принимать меры по сохранению имущества работодателя и предотвращать образования ущерба. Однако, Самойлова М.А. возложенные на нее обязанности не выполнила, причинила работодателю ущерб, отказывается его возмещать, в связи с чем работодатель утратил к Самойловой М.А. доверие и суд не может обязать его изменить свое мнение, поскольку вина Самойловой М.А. в причинении работодателю ущерба нашла подтверждение в судебном заседании и увольнение по данным основаниям является исключительно прерогативой ответчика. Также, суд учитывает, что ООО «Антей» соблюдена процедура применения дисциплинарного взыскания в виде увольнения - проведено служебное расследование, у Самойловой М.А. Самойлова М.А. ознакомлена с приказом о наложении дисциплинарного взыскания под роспись. Таким образом, суд приходит к выводу, что ООО «Антей» не допущено нарушений трудового законодательства, в связи с чем у суда не имеется оснований для удовлетворения требования Самойловой М.А. о признании увольнения незаконным<sup>1</sup>.

Н.С.Е. обратилась в суд с иском к ОАО об отмене дисциплинарного взыскания, восстановлении на работе. Требования мотивированы тем, что она работала в должности руководителя дополнительного офиса. Приказом

---

<sup>1</sup> Решение Абинского районного суда Краснодарского края от 06.11.2012 г. по делу № 2-1233/12. URL: <https://rospravosudie.com/court-abinskij-rajonnyj-sud-krasnodarskij-kraj-s/act-107021041/> (дата обращения: 03.06.2016).

она была уволена по п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ Истцу вменено работодателем участие в сговоре по фиктивной выдаче кредитных карт в отсутствие клиентов, с целью выполнения показателей бизнес-плана и получения бонусного премирования, что повлекло за собой рост операционных и репутационных рисков банка. Основанием для вынесения приказа явились акт служебного расследования, объяснительная, должностная инструкция. Нарушения должностной инструкции и других локальных актов работодателя, выявлены в ходе проведения служебного расследования по факту неправомерной выдачи кредитных карт. Указанное поведение истца обосновано было отнесено к виновным действиям, дающим основание работодателю для утраты доверия к работнику и достаточные основания для увольнения истца по данному основанию. Оценивая соразмерность примененного дисциплинарного взыскания тяжести совершенного проступка, с учетом обстоятельств его совершения, судебная коллегия находит, что работодателем при привлечении работника к дисциплинарной ответственности были соблюдены такие основополагающие принципы ответственности, как справедливость, соразмерность, законность<sup>1</sup>.

Важным моментом при применении основания утраты доверия, является объективная сторона дисциплинарного нарушения. Согласно п. 53 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» работодателю необходимо представить доказательства, свидетельствующие не только о том, что работник совершил дисциплинарный проступок, но и том, что при наложении взыскания учитывались тяжесть этого проступка и обстоятельства, при которых он был совершен, а также предшествующее поведение работника, его отношение к труду.

---

<sup>1</sup> Апелляционное определение Ростовского областного суда от 28.01.2016 г. по делу № 33-1386/2016. URL: [http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=SOJ&n=1435157&rnd=211977.43868314192929936&SEARCHPLUS=%EF.%207%20%F1%F2.%2081%20%D2%CA%20%D0%D4&EXCL=PBUN%2CQSBO%2CKRBO%2CPKBO&PRESET=1&SRD=true&SRDSMODE=QSP\\_GENERAL](http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=SOJ&n=1435157&rnd=211977.43868314192929936&SEARCHPLUS=%EF.%207%20%F1%F2.%2081%20%D2%CA%20%D0%D4&EXCL=PBUN%2CQSBO%2CKRBO%2CPKBO&PRESET=1&SRD=true&SRDSMODE=QSP_GENERAL) (дата обращения: 03.06.2016).

Судебная коллегия по гражданским делам Ленинградского областного суда в составе: рассмотрела в судебном заседании дело по апелляционной жалобе К. на решение Выборгского городского суда Ленинградской области, которым отказано в удовлетворении исковых требований К., заявленных к ОАО БАНК о признании увольнения незаконным, изменении формулировки основания увольнения на увольнение по собственному желанию и даты увольнения, взыскании среднего заработка, квартальной премии, компенсации морального вреда. Материалами дела нашло подтверждение нарушение истцом правил выпуска банковских карт. Так, 13 апреля 2015 г. утвержден акт проверки по факту выявленных нарушений правил внутреннего контроля при выпуске банковских карт сотрудниками операционного офиса. По факту проверки установлено: в период с января по март 2015 г. сотрудницей офиса К. в нарушение действующих внутренних нормативных документов Банка (п. п. 2.12.1 - 2.12.7 № 881-8-р «Правил внутреннего контроля в целях противодействия легализации (отмыванию) доходов, полученных преступным путем, и финансированию терроризма от 30 декабря 2014 г.; п. п. 3.2.1.1 - 3.2.1.6 № 299-2-р «Порядок совершения операций с банковскими картами в подразделениях Сбербанка России» от 16 мая 2002 г.), без установленной надлежащей идентификации документов, устанавливающих личность клиентов, без присутствия самих клиентов, в операционном офисе Ладужского отделения головного отделения по Ленинградской области Северо-Западного банка было выпущено 148 банковских карт, использовавшихся в последующем при операциях по обналичиванию денежных средств, полученных неустановленными лицами в результате мошеннических операций. Сама К. подтвердила факт выпуска ими банковских карт «Моментум» в указанный период времени, в нарушение должностных инструкций, по спискам с фиктивными идентификационными данными, которые неоднократно получали от неустановленного лица. Факт получения вознаграждения за данные услуги со стороны неустановленных лиц отрицают. Объяснили свои действия необходимостью выполнения

плановых показателей. Результаты проверки показали, что причинами нарушений правил внутреннего контроля при выпуске банковских карт стали грубые нарушения ВНД Банка, недостаточный контроль руководителя офиса на этапе идентификации и документирования к выпуску банковских карт подчиненными ей сотрудниками. Комиссией предложено за грубые нарушения нормативных документов Банка и ненадлежащее исполнение должностных обязанностей рассмотреть вопрос о прекращении трудовых отношений с сотрудницей К. Истец являлась нетрудоспособной, согласно представленным ею листкам нетрудоспособности, с 13.04.2015 г. по 24.04.2015 г. и 27.04.2015 г. по 08.05.2015 г., т.е. в совокупности – 24 дня. Первым рабочим днем истца после окончания нетрудоспособности и выходных дней являлся день 12 мая 2015 г. И хотя увольнение истца произведено в соответствии с приказом, изданным 08 мая 2015 г., трудовой договор расторгнут с истцом не в последний день нетрудоспособности истца, как она ошибочно полагает, а только 14 мая 2015 г., когда истец являлась трудоспособной: 12 и 13 мая истец, согласно табелю учета рабочего времени находилась на работе. Определив в приказе от 08 мая 2015 года день увольнения истца 14 мая 2015 года, работодатель нарушения установленного порядка не допустил. Соответственно, увольнение истца было произведено работодателем без нарушения установленного ст. 193 ТК РФ срока. Таким образом, издание приказа об увольнении в последний день нетрудоспособности - 08 мая 2015 г., но с отсроченной датой прекращения трудового договора - 14 мая 2015 года, прав истца не нарушает. 13.05.2015 г. истец ознакомлена с приказом о применении дисциплинарного взыскания в виде увольнения, запись об увольнении внесена в трудовую книжку 14.05.2015 г., в тот же день истец ознакомлена с приказом об увольнении под подпись, также с соблюдением предусмотренного для ознакомления трехдневного срока, учитывая, что согласно табелю учета рабочего времени, первым рабочим днем истца после периода нетрудоспособности и выходных дней являлся день 12.05.2015 г. В рассматриваемом случае, вид



дисциплинарного взыскания выбран работодателем с учетом тяжести допущенного проступка, учитывая обстоятельства, установленные в результате проверки. Суд установил, что вина истицы установлена и собраны неопровержимые факты, поэтому апелляционная жалоба была отклонена<sup>1</sup>.

Установление виновности работника в совершении противоправного действия является таки же обязательным элементом, как и подтверждение того, что на момент совершения правонарушения работник являлся материально ответственным лицом. Без данных оснований увольнение в связи с утратой доверия является незаконным.

Так, например, в Свердловском областном суде была рассмотрена апелляционная жалоба ОАО «Стройдормаш» на решение Алапаевского городского суда Свердловской области от 20.03.2012. Как следует из материалов дела К. работал в ОАО «Стройдормаш», в цехе геологических машин слесарем механосборочных работ 3 разряда, при этом с ним был заключен договора о полной индивидуальной материальной ответственности. В дальнейшем К. был переведен в участок контрольных испытаний. В одн из рабочих дней, при осмотре машины, выезжающей с территории ОАО «Стройдормаш» для производства бурильных работ, под ее рамой обнаружена штанга бурильная. Водители-испытатели В. и К., находившиеся в кабине, какие-либо документы на штангу не предоставили, от дачи объяснений отказались. В тот же день на основании заявления начальника СВК ОАО «Стройдормаш» по признакам преступления в отношении неизвестных возбуждено уголовное дело. На следующий день ответчиком издан приказ, из содержания которого следует, что в соответствии со ст. 193 ТК РФ в связи с утратой доверия ввиду совершения виновных действий водителем-испытателем участка контрольных испытаний К. к нему применена мера дисциплинарного взыскания в виде увольнения

---

<sup>1</sup> Определение Ленинградского областного суда от 13.01.2016 г. по делу № 33-184/2016. URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base> (дата обращения: 05.06.2016).

по п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, в качестве основания указаны докладная записка начальника пожарно-сторожевой охраны, объяснительная записка К., уголовное дело. В этот же день Приказом ответчика К. уволен с работы за совершение виновных действий, дающих основание для утраты доверия по п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Вместе с тем, в ходе расследования происшедшего на предприятии и в рамках уголовного дела вина К. в покушении на хищение не установлены. Согласно постановлению Пленума Верховного Суда РФ «О применении судами РФ ТК РФ» расторжение трудового договора с работником по п. 7 ст. 81 ТК РФ возможно только в отношении работников, непосредственно обслуживающих денежные или товарные ценности. А ч. 1 ст. 49 Конституции РФ установлено, что каждый обвиняемый в совершении преступления считается невиновным, пока его виновность не будет доказана в предусмотренном федеральным законом порядке и установлена вступившим в законную силу приговором суда. Разрешая возникший спор, суд также установил, что в момент происшедшего водитель-испытатель К. не являлся материально - ответственным лицом, на выезде он выполнял обязанности помощника, доверенность на право управления автомобилем не имел; обнаруженная охраной во время вывоза с территории завода штанга бурильная ему в связи с исполнением трудовых обязанностей работодателем вверена не была; должность водителя-испытателя в Перечень должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности, не включена; вина истца в покушении на хищение имущества ответчика вступившим в законную силу обвинительным приговором суда не установлена. Руководствуясь вышеизложенным суд оставил жалобу ОАО «Стройдормаш» без удовлетворения<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Определение Свердловского областного суда от 22.05.2012 г. по делу № 33-6007/2012. URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=RASVR;n=53382> (дата обращения 12.06.2016).

В сфере государственной гражданской службы судебной практики довольно мало, выражается это тем, что механизм увольнения в связи утраты доверия в данной отрасли права отработан намного лучше.

Судебная коллегия по гражданским делам Хабаровского краевого суда рассмотрела в открытом судебном заседании гражданское дело по иску К. к Дальневосточному управлению Федеральной службы о признании увольнения незаконным, восстановлении на службе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула. Требования мотивированы тем, что с ДД.ММ.ГГГГ являлся сотрудником Дальневосточного управления Ростехнадзора, занимал должность межрегионального отдела по надзору за магистральным трубопроводным транспортом. Приказом ответчика от ДД.ММ.ГГГГ служебный контракт с ним расторгнут, он уволен с занимаемой должности государственной гражданской службы по основаниям, предусмотренным п. 13 и п. 14 ч. 1 ст. 33 Закона о государственной гражданской службе за нарушение запретов, связанных с прохождением гражданской службы. Увольнение считает незаконным, поскольку нарушен порядок проведения служебной проверки, на основании заключения которой принято решение о его увольнении. В частности, письмо директора ООО «ПСП «Стройстальконструкция» не могло являться основанием для назначения проведения служебной проверки на основании п. 10 Положения о проверке достоверности и полноты сведений. О начале проведения проверки он письменного уведомления не получал, в связи с чем был лишен возможности дать объяснения и представить необходимые сведения. Сведения, изложенные в письме и положенные в основу заключения служебной проверки, не соответствуют действительности. Заключение служебной проверки основано на предположениях. В ходе рассмотрения дела К. на исковых требованиях настаивал, пояснил, что в отношении него необоснованно проведена служебная проверка, а не проверка соблюдения федеральным государственным гражданским служащим требований к служебному поведению. Копию заключения

указанной проведенной в отношении него проверки ему не предоставили. Он не был письменно уведомлен о дате проведения заседания комиссии и его повестке, не был ознакомлен с информацией, поступившей в структурное подразделение по профилактике коррупционных и иных правонарушений территориального органа Ростехнадзора, и с результатами ее проверки, а также иной информацией и материалами, при подготовке к заседанию комиссии ему не были разъяснены его права и обязанности. В заключении служебной проверки не содержится доказательств нарушения им запрета, предусмотренного п. 13 ст. 17 ФЗ «О государственной гражданской службе». В ходе судебного разбирательства суд установил нарушение процедуры увольнения в отношении истца. Суд удовлетворил иск.

Государственный служащий может и не ознакомливаться с приказом о начале проведения проверки в отношении его, однако, должен быть ознакомлен с результатами такой проверки.

Судебная коллегия по гражданским делам Астраханского областного суда рассмотрело дело по апелляционной жалобе Соловьева В.А. на решение Советского районного суда г.Астрахани от 3 июня 2014 года по иску Соловьева В. А. к федеральной таможенной службе южное таможенное управление Астраханская таможня о признании приказов незаконными, восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда. Из материалов дела и обстоятельств, установленных судом первой инстанции следует, что Соловьев В.А. состоял на государственной гражданской службе в должности главного государственного таможенного инспектора отдела контроля таможенной стоимости Астраханской таможни и был уволен с гражданской службы «в соответствии с п. 1.1 ч. 1 ст. 37 Закона «О государственной гражданской службе». Соловьев В. А. являясь главным государственным таможенным инспектором отдела контроля таможенной стоимости, подготавливал в отношении ИП Налча-Махиром, у которого установлены факты уклонения от уплаты таможенных платежей рекомендации по

величине таможенной стоимости и достаточности предоставленных материалов для принятия заявленной стоимости. Установлено, что действия ГГТИ Соловьева В.А. способствовали возникновению конфликта интересов., Соловьев не принял мер к предотвращению и урегулированию конфликта интересов, стороной которого он являлся, а напротив, осуществлял деятельность, не совместимую с гражданской службой. Указанное подтверждается сведениями, содержащимися в стенограммах телефонных переговоров, прослушивание которых осуществлено в рамках оперативно - розыскного мероприятия «прослушивание телефонных разговоров». Таким образом, обстоятельства послужившие основанием для увольнения Соловьева В.А. нашли свое подтверждение. При этом доводы апелляционной жалобы о том, что истец не знал о проводимой в отношении него проверки, об отсутствии сведений об ознакомлении с заключением процессуальной проверки, являлись предметом рассмотрения в суде первой инстанции и данным доводам дана надлежащая оценка, с которой судебная коллегия не имеет оснований не согласиться. овод истца о нарушении ст. 59 Закона о государственной гражданской службе и приказа ФТС России от 02.08.2012 г. №1557 «Об утверждении инструкции об организации и проведении служебной проверки в таможенных органах РФ»<sup>1</sup> так же проверен судом первой инстанции и верно признан незаконным, поскольку данный приказ распространяет свое действие на сотрудников таможенных органов, к которым В.А. Соловьев, являвшийся федеральным государственным гражданским служащим, не относился, служебная проверка не проводилась, так как ст. 59.3 Закона о государственной гражданской службе предусмотрен особый порядок применения взысканий за коррупционные правонарушения. В соответствии с ч. 1 ст.59.3 Закона «О государственной гражданской службе» взыскания, предусмотренные ст. 59.1 и ст. 59.2 Закона «О государственной гражданской службе», применяются представителем нанимателя на основании доклада о результатах проверки, проведенной

---

<sup>1</sup> Российская газета. 2012. 24 окт.

подразделением кадровой службы соответствующего государственного органа по профилактике коррупционных и иных правонарушений. Таким образом, в случае применения дисциплинарного взыскания за коррупционные правонарушения, а именно за несоблюдение гражданским служащим ограничений и запретов, требований о предотвращении или об урегулировании конфликта интересов и неисполнение обязанностей, установленных в целях противодействия коррупции законодательством, необходимо проведение проверки в рамках Положения о проверке достоверности и полноты сведений, а не служебной проверки, что и было сделано Астраханской таможней в соответствии с нормами действующего законодательства. Руководствуясь изложенными выше доводами суд оставил апелляционную жалобу Соловьева В.А. без удовлетворения<sup>1</sup>.

Анализ судебной практики по делам об увольнении в связи с утратой доверия позволил выделить несколько основных вопросов, по которым работники обращаются в суд:

- 1) Правомерность отнесение лица к категории работников, которых можно уволить по п.7 ст.81. ТК РФ, устанавливающую основания для утраты доверия.
- 2) Установление факта совершения работником правонарушения, дающего работодателю основание для утраты доверия.
- 3) Соблюдение работодателем порядка увольнения на основании утраты доверия.

---

<sup>1</sup> Апелляционное определение Астраханского областного суда от 12.08.2014 г. по делу № 33-2604/2014. URL: <http://судебныерешения.рф/bsr/case/6781530> (дата обращения: 13.06.2016).

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Проанализировав понятия «доверие», «юридическая ответственность» и множество понятий «утрата доверия» предлагается следующая теоретическая конструкция формулировки понятия «утраты доверия».

Утрата доверия – несоответствия морально-личностных качеств сотрудника, подтвержденных документально, наличие которых препятствует добросовестному выполнению трудовых обязанностей. В рамках трудовых и служебных отношений понятие «утрата доверия» следует считать ограниченным юридическими нормами и основанным на оценочных показателях правонарушения.

Необходимость соблюдения конституционных прав гражданина, ограничивает право работодателя на использование формулировки «утрата доверия» при увольнении недобросовестного работника. Данное ограничение выражается в том, что работодатель должен документально подтвердить виновное совершение правонарушения конкретным сотрудником. Это обуславливается тем, что каждый гражданин имеет право на презумпцию невиновности.

При увольнении работника по инициативе работодателя, последний должен правильно толковать нормы законодательства во избежание неправомерности своих поступков. Неправильное толкование работодателем норм, приводит к незаконному увольнению, что в свою очередь влечет судебные разбирательства о восстановлении в должности и выплатам компенсаций. Увольнение по инициативе работодателя — процедура увольнения работника, которая требует тщательной подготовки и подробного обоснования.

Анализ трудового законодательства и норм, регулирующих деятельность государственных гражданских служащих, наглядно показывает, что государственные служащие являются неотъемлемой частью трудовых отношений. Статус гражданского служащего как работника в первую очередь должен определяться нормами трудового права, а вот статус как агента –

государственным и административным правом. В связи с чем, необходимо на законодательном уровне закрепить в трудовом законодательстве такую категорию работников, как государственные гражданские служащие.

Необходимо на законодательном уровне:

1) Закрепить в п. 7.1 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ четкую категорию работников, попадающих под действие данной статьи:

п. 7.1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ: совершения виновных действий государственным гражданским служащим, работником Центрального банка РФ, государственных корпораций, Пенсионного фонда РФ, Фонда социального страхования РФ, Федерального фонда обязательного медицинского страхования, именно:

а) непринятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является;

б) непредставление или представления неполных или недостоверных сведений о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера либо непредставление или представления заведомо неполных или недостоверных сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруга (супруги) и несовершеннолетних детей, открытия (наличия) счетов (вкладов), хранения наличных денежных средств и ценностей в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владения и (или) пользования иностранными финансовыми инструментами работником, его супругом (супругой) и несовершеннолетними детьми в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами, нормативными правовыми актами Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации, если указанные действия дают основание для утраты доверия к работнику со стороны работодателя;



2) Изменить формулировку п. 1.1 ст. 37 Федерального закона от 27.07.2004 г. № 79-ФЗ (ред. от 30.12.2015) «О государственной гражданской службе Российской Федерации», путем введения термина «виновного»:

п. 1.1 ч. 1. ст. 37 Закона о государственной гражданской службе: утраты представителем нанимателя доверия к гражданскому служащему в случаях виновного несоблюдения ограничений и запретов, требований о предотвращении или об урегулировании конфликта интересов и неисполнения обязанностей, установленных в целях противодействия коррупции настоящим Федеральным законом, Федеральным законом от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» и другими федеральными законами.

## СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

### Нормативные правовые акты и документы

Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 г.) (в ред. от 21.07.2014) // Российская газета. 1993. 25 дек.

Конвенция № 151 Международной организации труда от 27.06.1978 г. «О защите права на организацию и процедурах определения условий занятости на государственной службе» (Заключена в г. Женеве 27.06.1978) (ратифицирована Федеральным законом от 28.06.2014 № 176-ФЗ) // Собрание законодательства РФ. 2016. № 8. Ст. 1052.

Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (в ред. от 30.12.2015) // Российская газета. 2001. 31 дек.

Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 г. № 195-ФЗ в (ред. от 02.06.2016) // Российская газета. 2001. 31 декабря.

Федеральный закон от 27.07.2004 г. № 79-ФЗ (в ред. от 30.12.2015) «О государственной гражданской службе Российской Федерации» // Российская газета. 2004. 31 июл.

Федеральный закон от 02.03.2007 г. № 25-ФЗ (в ред. 15.02.2016) «О муниципальной службе в РФ» // Собрание законодательства РФ. 2007. № 10. Ст. 1152.

Федеральный закон от 25.12.2008 г. № 273-ФЗ (в ред. 15.02.2016) «О противодействии коррупции» // Собрание законодательства РФ. 2008. № 52 (ч. 1). Ст. 6228.

Указ Президента РФ от 21.09.2009 г. № 1065 (в ред. от 15.07.2015) «О проверке достоверности и полноты сведений, представляемых гражданами, претендующими на замещение должностей федеральной государственной службы, и федеральными государственными служащими, и соблюдения федеральными государственными служащими требований к

служебному поведению» (вместе с «Положением о проверке достоверности и полноты сведений, представляемых гражданами, претендующими на замещение должностей федеральной государственной службы, и федеральными государственными служащими, и соблюдения федеральными государственными служащими требований к служебному поведению») // Российская газета. 2009. 22 сен.

Указ Президента от 01.07.2010 г. № 821 (в ред. 22.12. 2015) «О комиссиях по соблюдению требований к служебному поведению федеральных государственных служащих и урегулированию конфликта интересов» // Собрание законодательства РФ. 2010. № 27. Ст. 3446.

Постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 31.12.2002 г. № 85 «Об утверждении Перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также типовых форм договоров о полной материальной ответственности» // Российская газета. 2003. 8 фев.

Постановление НКТ СССР от 06.11.1930 г. № 339 «О работниках, обслуживающих денежные и товарные ценности» // Известия НКТ СССР. 1930. № 31 – 32. (утратил силу).

### **Судебная практика**

Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (в ред. от 24.11.2015) // Российская газета. 2004. 8 апреля.

Постановление Пленума Верховного суда Российской Федерации от 16.11.2006 г. № 52 (в ред. от 28.09.2010) «О применении судами

законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю» // Российская газета. 2006. 29 ноября.

Определение Верховного Суда Российской Федерации от 04.03.2010 по делу № 35-В09-11. URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=ARB;n=96680> (дата обращения: 28.05.2016).

Решение Третьяковского районного суда Алтайского края от 15.09.2011 г. по заявлению прокурора Третьяковского района о взыскании окончательного расчета, признании факта увольнения по п. 7 ст. 81 ТК РФ незаконным и обязанности устранить нарушения. URL: <https://rospravosudie.com/court-tretyakovskij-rajonnyj-sud-altajskij-kraj-s/act-102337562/> (дата обращения: 26.05.2016).

Решение Абинского районного суда Краснодарского края от 06.11.2012 г. по делу № 2-1233/12. URL: <https://rospravosudie.com/court-abinskij-rajonnyj-sud-krasnodarskij-kraj-s/act-107021041/> (дата обращения: 03.06.2016).

Решение Кировского районного суда города Екатеринбурга от 18.02.2011 г. по делу № 2-411/35(11). URL: <https://rospravosudie.com/court-kirovskij-rajonnyj-sud-g-ekaterinburga-sverdlovskaya-oblast-s/act-105823288/> (дата обращения 04.06.2016).

Апелляционное определение Ростовского областного суда от 28.01.2016 г. по делу № 33-1386/2016. URL: [http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=SOJ&n=1435157&rnd=211977.43868314192929936&SEARCHPLUS=%EF.%207%20%F1%F2.%2081%20%D2%CA%20%D0%D4&EXCL=PBUN%2CQSBO%2CKRBO%2CPKBO&PRESET=1&SRD=true&SRD\\_SMODE=QSP\\_GENERAL](http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=SOJ&n=1435157&rnd=211977.43868314192929936&SEARCHPLUS=%EF.%207%20%F1%F2.%2081%20%D2%CA%20%D0%D4&EXCL=PBUN%2CQSBO%2CKRBO%2CPKBO&PRESET=1&SRD=true&SRD_SMODE=QSP_GENERAL) (дата обращения: 03.06.2016).

Определение Ленинградского областного суда от 13.01.2016 г. по делу № 33-184/2016. URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base> (дата обращения: 05.06.2016).

Кассационное определение хабаровского краевого суда от 18.01.2012 г. по делу № 33-154/2012. URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=SOJ;n=284949> (дата обращения: 11.06.2016).

Определение Свердловского областного суда от 22.05.2012 г. по делу № 33-6007/2012. URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=RASVR;n=53382> (дата обращения 12.06.2016).

Апелляционное определение Астраханского областного суда от 12.08.2014 г. по делу № 33-2604/2014. URL: <http://судебныерешения.рф/bsr/case/6781530> (дата обращения: 13.06.2016).

## **Литература**

*Андреева Л.А., Гусов К.Н., Медведев О.М.* Незаконное увольнение: науч. – практич. пособие / под ред. К.Н. Гусова. – М.: Проспект, 2009. 128 с.

*Атаманчук Г. В.* Сущность государственной службы: история, теория, закон, практика. М., 2003. 328 с.

*Богаченко Н.* Утратил доверие // Служба кадров и персонал. 2012. № 1. С. 50-54.

*Болгерт Д.* Утрата доверия. Как уволить работника законно? // Трудовое право. 2012. № 12. С. 77-87.

*Вахрушева Ю.* Утрата доверия. Практика споров по увольнению // Трудовое право. 2014. № 9. С. 61-70.

*Данильченко С.* Увольнение госслужащего в связи с утратой доверия // Кадровик. 2015. № 1. С. 20-24.

*Кеник К. И.* Хищение имущества нанимателя и утрата доверия: разграничиваем основания увольнения // Отдел кадров. 2012. № 2. С. 36-42.

*Коновалова В.* Как грамотно уволить и уволиться. Обзор новой литературы по управлению персоналом // Кадровый менеджмент. 2007. № 1. С. 75-77.

*Кузнецов А.А., Смирнов А.Е., Аграфонов М.Ю.* О совершенствовании процессуальных норм по использованию формулировки «утрата доверия» для увольнения сотрудников ОВД // Вестник Восточно-Сибирского института МВД России. 2015. № 1. С. 48-55.

*Лашкина А.* Увольнение в связи с утратой доверия // Служба кадров и персонал. 2011. № 10. С. 115-119.

*Москалева О.* Увольнение в связи с утратой доверия // Трудовое право. 2014. № 9. С. 49-59.

*Потрашков С.* Увольнение по причине недоверия // Трудовое право. 2015. № 9. С. 15-22.

*Рогожин М.Ю.* Увольнение. Как защитить свои права и найти новую работу. – СПб.: Питер, 2010. 192 с.

*Ремизова О. Н.* Увольняем работника грамотно // Современный бухгалтер. 2014. № 9. С. 3-14.

*Сахащик К. В.* Увольнение в связи с утратой доверия // Отдел кадров. 2009. № 8. С. 80-83.

*Седов В.* Трудовые отношения для госслужащих // Кадровик. 2007. № 7. С. 43-56.

*Сокрашкин Э.Г.* Проблемы реализации института утраты доверия // Проблемы реализации института утраты доверия // Законность. 2015. № 10. С. 43-45.

*Степанова Е.* Увольнение по причине утраты доверия: при каких обстоятельствах оно возможно? // Трудовое право. 2014. № 9. С. 71-78.

Трудовое право России: Учебник / под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. – М.: Юрист, 2003. 560 с.

*Труханович Л. В. Щур. Д. Л.* Увольнение по всем статьям: утрата доверия со стороны работодателя (пункт 7 статьи 81 Трудового кодекса) // Кадры предприятия. 2005. № 4. С. 32-48.

*Фирсова О.А., Слинкова Л.А.* Увольнение должностных лиц субъекта РФ в связи с утратой доверия // Российский журнал правовых исследований.

2015. № 4. URL: <http://russianjls.ru/номера/четвертый-номер-2015/> (дата обращения: 17.06.2016).

*Шевцов А. Д.* Как собрать бесприкрытые доказательства в случае увольнения работника в связи с утратой к нему доверия // Отдел кадров. 2013. № 6. С. 69-74.

*Шестакова Е. В.* Увольнение за утрату доверия // Кадры предприятия. 2011. № 12. С. 13-18.

*Щур Д. Л.* Увольнение за утрату доверия со стороны работодателя // Консультант бухгалтера. 2013. № 1. С. 100-114.